

プロフェッショナル・ポートフォリオのソーシャルワーク分野での活用 ーポートフォリオ作成ワークショップ・プログラムの試作ー

井上 健朗¹

(2016年9月23日受付, 2016年12月14日受理)

Study for the use of the professional portfolios in the field of Social work

ー A trial of a portfolio creation workshop program ー

(Received : September 23, 2016, Accepted : December 14, 2016)

Kenro INOUE¹

要 旨

ポートフォリオのソーシャルワークへの活用には、ソーシャルワークの学生が用いるラーニング・ポートフォリオとソーシャルワーカーのキャリア形成に用いられるプロフェッショナル・ポートフォリオの2つの側面がある。ポートフォリオは、ソーシャルワーク専門職の生涯の学びを助けるものである。自己の成長の過程を知り、気づきを得たり、目標を設定したり、成長のための計画を立てたりすることによって、ソーシャルワーカーは、専門職として開発される。我が国の、ソーシャルワークの分野でのプロフェッショナル・ポートフォリオの活用は、まだ未開発であるが、自身の能力開発に責任を持つ専門職の養成のために、ソーシャルワーカーによるポートフォリオの作成の効果に期待が寄せられている。今回、ポートフォリオ作成ワークショップ開催に向けて、「ソーシャルワーク・プロフェッショナル・ポートフォリオ」の作成項目モデルと「ワークショップ・プログラムの試案」を作成したので報告する。

キーワード：プロフェッショナル・ポートフォリオ, ソーシャルワーカーの育成, ポートフォリオ作成ワークショップ

Abstract

There are two aspects to the practical use of the portfolio into social work. One is learning portfolio for social work student. The other is career design portfolio, called a professional portfolio. Portfolio can be used to support their life-long learning as professionals ; to acknowledge and become aware of their own growth process, set a goal, and make a plan for further growth, thereby furthering their development as social workers. In Japan, practical use of professional social work portfolio is still undeveloped. However, social workers are responsible as professional for the development of their own abilities and are, as such, counting on the creation of their portfolios. In this paper, I have created model framework for professional social work portfolio along with a draft plan for a workshop program, aiming towards the eventual goal holding workshops for creation of portfolios.

Key words : professional portfolio, development of social workers, portfolio creation workshop

1 高知県立大学社会福祉学部社会福祉学科・講師・修士（福祉社会）
Department of Social Welfare. Faculty of Social Welfare. University of Kochi. Lecturer (Master of social policy)

I 関心の所在

ポートフォリオ (portfolio) を用いた教育や研修および人材育成への応用は、学校教育やビジネスなどの分野で発展し、近年は、医学や看護教育などにおいて活用されている。(加藤・吾郷：2005)¹(日本プライマリケア連合学会：2014)²一般的に、「ポートフォリオ」は、デザイナーや企業などが「自分や自社の能力を周囲に伝えるために自己作品や業績を集めたもの」として活用されてきた。

英語の Portfolio は、本来「書類を運ぶ平らなケース」を表す言葉であるが、転じて、「自身の学習内容や成果物をひとまとめの文書、書類ケースに綴っておくこと」の意味が、さらに深化して、教育、キャリア形成などの分野で人材開発のツールとして用いられるようになった。

学校教育の分野では、学生の総合的学習の評価法として活用され、「学習活動において児童生徒が作成した作文、レポート、作品、テスト、活動の様子が分かる写真やVTRなどをファイルに入れて保存する方法」(グロワード：1999)などと定義されている。また大学等の高等教育研究機関において、ティーチング・ポートフォリオ(教育業績記録ファイル)、アカデミック・ポートフォリオ(研究業績記録ファイル)などとして、教員の教育方法や研究活動の評価に用いられ、人材活用のために活用されている。近年では、大学教員の雇用人事にかかわる「テニユア・トラック」の必須要件となっている教育機関も存在する。³ポートフォリオ作成の経験は、作成者の主体的で継続的な学びと成長を促す効果があるとされる。

学校教育分野で評価として使われるようになったポートフォリオを専門職人材育成に応用して活用されているものが、プロフェッショナル(専門職)・ポートフォリオやキャリア・ポートフォリオと呼ばれるものである。本研究は、このプロフェッショナル・ポートフォリオをソーシャルワークの人材育成に応用する意義について考察し、ソーシャルワーカーが自分の業務経歴や実

績、経験、学んできたスキル、自分の仕事に対する理念などを記載したプロフェッショナル・ポートフォリオを作成するワークショップ開催プログラムの試作を目的とする。

II ポートフォリオの活用

1 教育評価手法としての活用

学校教育分野でのポートフォリオ活用の特徴は、単なる学生の学習の成果物の収集や綴りではなく、「評価モデル」としての機能を持たせた点にある。教育評価として、標準化されたテストのような、定量的、数値的な評価ではなく、質的な評価に焦点を当てる試みである。学生の「知識の習得」を問うのであれば、テストの評点を見ればその学習の成果を知ることができるが、「何をしてきたか」「何ができるようになったか」を確認するためには、テストの評点のみでは評価できないとする考え方に基づいている。ポートフォリオが評価として活用されるためには、単純で無秩序な成果物の収集ではなく、学生の成果物が学生の能力の証明や目標達成のために「編纂」される必要がある。シャクリー(Shaklee：1997)は、学生の能力や進歩を評価するためのポートフォリオの設計の要素について、収集物(collection)と評価(assessment)の違いの観点から(表1)のようにまとめている。

評価手法として用いるためのポートフォリオ作成にあたって、自身の成果物を目標達成の文脈に沿ってまとめていく作業が必要になることがわかる。そして、この作業には、学び手としての主体性や目標設定に対するコミットメントが求められることになる。このことがポートフォリオ活用のもう一つの効果となっている。学生は手に入れるべき自己の目標を確認し、個々の学びの成果物をそれと関連付けを行い、自己の「ストーリー」を見出せる文章を添えて、個々のポートフォリオを編纂していくことになる。

（表1）ポートフォリオにおける収集と評価

収集物（collection）	評価（assessment）
なぜ証拠を集めるのか	証拠をどのように扱うのか
①典型的なスキルのため	①次のレベルを示す
②発達の領域のため	②発達の促進
③表出した能力のため	③能力の証明
④検討会のため	④指導の修正
⑤報告のため	⑤カリキュラムの改善

B.D シャクリー（田中耕治：訳）『ポートフォリオをデザインする』（2001）P23の図1を参考に筆者作成

2 人材育成・キャリア形成のツールとしての活用

ポートフォリオは、作成者が課題とする学びや仕事の領域において努力し、進歩を達成した証拠を示すものである。それは、雇用主や教育者にとって対象となる者が「何ができるか」についての評価の指標を提供するものとして活用できる。雇用主や教育者は、従来の履歴書（resume）や業績調書（achievement report）に加え、教育や研修、人事や採用の資料としてポートフォリオを活用することができる。専門職の採用試験にポートフォリオを活用することを提言する例（鈴木：2005）や専門職の生涯教育のツールとして活用する例（正木：2001）などがあげられる。また、田中らは、保健師に対するキャリア開発の試みとして、専門員もしくは係長以上の保健師にポートフォリオの作成を支援する研修プログラムを実施し、生じた変化について質的解析を行い報告している。（田中：2014）⁴田中は、このポートフォリオ作成支援プログラムの経験から、ポートフォリオ作成の意義について「活用の工夫により、経験知が継承され、組織的取り組みに発展する可能性がある」と述べている。また田中は、作成者にとってのポートフォリオ作成の意義を強調し、プロフェッショナル・ポートフォリオは、評価のツールであると同時に、作成者の重要な職業能力の開発、キャリア開発のツールになることを指摘している。

作成者にとっての意義は①自身のこれまでの職

業業績を文書化し、「見える化」すること②自身の能力やスキルを「見える化」すること③自身の将来の計画（vision）や目標（goal）を明確にできること④現在の自身の適正や評価を行えることなどにある。業務能力を単純に判定する評価ではなく、可視化しにくい成長の過程や「何ができるようになったか」などについての現実的な証拠を基にした自己評価を確認する作業となる。自身の成長や能力を確認することによって、専門職としての自己有用性や自己肯定感の醸成が期待される。

さらにポートフォリオに将来の計画（予定）や具体的な目標を付記することにより、専門職としての成長の方策が明確化される。

Ⅲ ソーシャルワーク分野でのポートフォリオ活用

1 ソーシャルワークとポートフォリオ

コノイヤーとスタンレイ（Counoyer&Stanley 2002）は、ソーシャルワーク・ポートフォリオの意義について①学びを促進させ、導いていくこと、②専門職としての履歴を綴ったり、更新したり、記録したりする場所（place）であること、③就職や転職、あるいは上位の教育プログラムに進む際に活用する出願書の一つとして活用できることの3点を挙げている。ソーシャルワークの分野においても、学習支援としての「ラーニング・ポートフォリオ」とキャリア形成支援としての「プロ

「フェシヨナル・ポートフォリオ」の2つの機能を軸に活用が展開していると考えられる。ソーシャルワークの分野でのポートフォリオ活用の第一の分野は、ソーシャルワークの学生によるコースでの「学びの成果物の綴り」と評価ツールとしての活用である。ラーニング・ポートフォリオとして、学生自身が、共通の「学習振り返りシート」や授業や活動において作成した成果物、成績、証明書などを束ねて、主体的かつ計画的な学習に活用されることが期待される。（古川：2008）

「ラーニング・ポートフォリオ」を利用者への支援に活用した例として、栗山（2009）は、ソーシャルワーカーが実施する児童施設でのグループワーク・プログラムの評価を目的として、参加者にポートフォリオを導入した試みを報告しているが、このような支援場面での活用例の報告は我が国ではまだ希少なものである。

第二の分野は、ソーシャルワーカーの育成やキャリア形成に活用する「キャリア・ポートフォリオ」もしくは「プロフェッショナル・ポートフォリオ」と呼ばれるものである。専門職としての経歴や取得した技術や資格などについて、その証拠となる文書や証明書を綴った行に関する業績集を指す。ソーシャルワーカーの実践の業績として、どのようなクライアントを対象として、どのような方法を用いて実務を行ってきたか、そのためにどのような研修を受けたり、資格を取得したりしてきたのか、またどのような支援のためのツールを開発してきたか、また専門職としての社会貢献活動の履歴などを記載する。また、教育や研究の領域の業績として、取得した学位、作成した論文や参加した研究調査などについて記載する。また管理・運営の領域の業績として、組織内マネジメントの取り組みやリーダーシップの経験などでの成果について記載する。そしてこれらの実践の基礎となっている自身のソーシャルワーク実践の理念についても文章化する。これらの綴りをポートフォリオとして編纂し、雇用主、管理者、作成者などで共有し、活用されることを想定

している。

2 プロフェッショナル・ポートフォリオ

ソーシャルワーカーのプロフェッショナル・ポートフォリオのモデルとして、米国ニューヨーク州の Nyack College のプロフェッショナル・ポートフォリオが公開されている。⁵ このモデルでは、ソーシャルワーク・ポートフォリオの表紙タイトルページに続いて、ポートフォリオ作成に要求される7つの項目（contents）が挙げられている。

① Personal Mission Statement（私の任務と責任について）が記述されたもの、② Statement of Purpose/Philosophy（私の専門職としての目的と哲学-「私の理念」）が記述されたもの、③ Career Pursuit Information（教育と業務経歴と履歴）が記述されたもの、④ Professional Development & Achievements（専門職として取得した具体的な知識や技術と業績）が記述されたものと研修修了証のような証明書の写しの添付、⑤ Professional Growth Plan Assignments（専門職としての研鑽・成長の計画、例えば今後5年間の成長プラン）の記述や計画書の添付、⑥ Personality Test & Professional Achievement Assessment（パーソナリティテストと専門職達成度評価）の実施結果、⑦ Competencies & Practice Behaviors（具体的に実践されている活動）の7項目の記述が求められている。

筆者は、この項目群をもとに、プロフェッショナル・ポートフォリオの試案を作成した。（表2）

(表2) ソーシャルワーク・プロフェッショナル・ポートフォリオ（井上案）

項目	内容
①タイトルページ	プロフェッショナル・ポートフォリオである旨の記載と氏名及び作成年月日（更新日）が記載されている
②任務と責任	私が現在担当しているソーシャルワークの領域とその中で私が担う責任について事実を記述する。
③私の実践理念	私の専門職としてソーシャルワークを行う目的と哲学について記述する。またその目的は何によって達成されたことがわかるかについて記載する
④教育歴と実践歴	私が受けたソーシャルワークの教育・研修の履歴及び実践した業務の内容を記載する。また実施した調査、研究などの成果物のリストを記載する。社会貢献活動の履歴も記載する
⑤取得した専門的技能及び作成した成果物など	教育や研修や実務の中で自身が習得した技能について記載する。それはどのような実践場面で活用可能か具体的に記載する。研修などの修了証などの証書を添付する。また作成した支援のためのツールなどを資料として添付する。
⑥今後の計画	専門職として成長していくための研修や学習のプランを記載する。目標の記述とその成果はどのように確認できるか（するか）を記述する。
⑦専門職到達度シート	ポートフォリオのまとめとして専門職としての到達度を自己評価として測る尺度シートへ記入したもの
⑧資料	ポートフォリオに添付する業績に関する証拠となる資料集

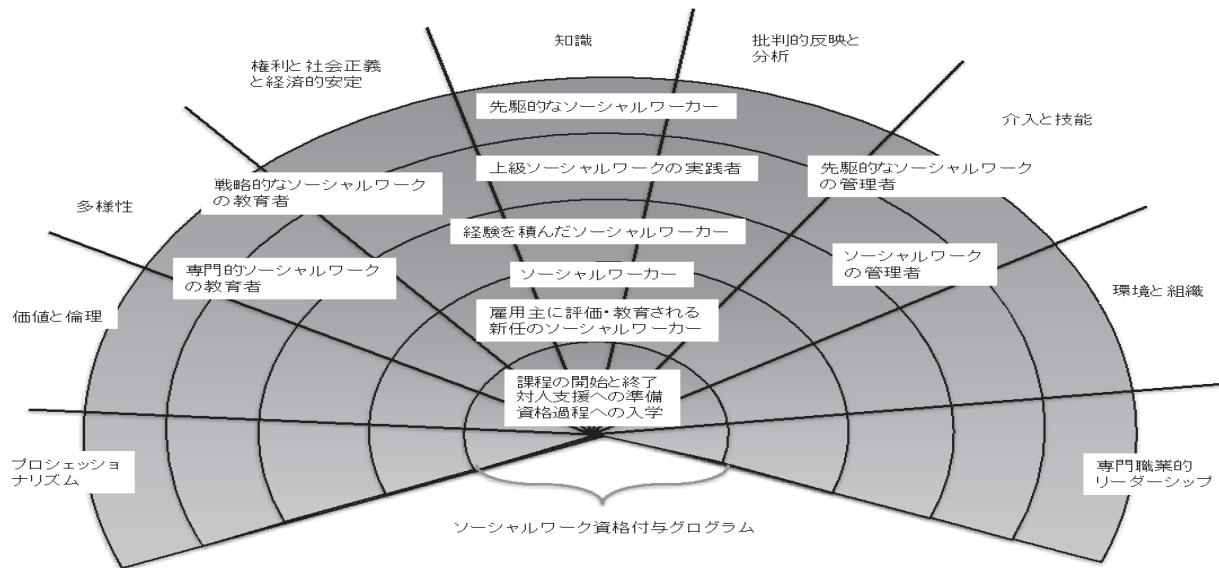
3 ソーシャルワーカーの育成・キャリア開発とポートフォリオ

英国の TCSW (The Colleges of Social Work)⁶ は、開発すべき「ソーシャルワーカーの専門能力の枠組み (Professional Capabilities Framework for Social Workers 【以下 PCF】)」として、扇状のモデルを発表している。専門職の能力を9つの範囲 (domain) に同定し、キャリア段階として、学生から上級のソーシャルワーカーへの深化が表されている。(図1) このようなソーシャルワーカーの重層的なキャリア・ラダー・モデルは、我が国ではみられない。Bogg と Challis (2016) は、この PCF の成長の枠組みをポートフォリオに活用し、作成することを試みている。TCSW のモデルでは、PCF として、①専門職性 (Professionalism)、②価値と倫理、③多様性 (diversity)、④権利、正義と経済的安定 (Economic Well being)、⑤知識、⑥批判的な思考の反映と分析 (Critical Reflection & Analysis)、⑦介入 (intervention) とスキル、⑧文脈 (context) と組織、⑨専門職リーダーシップの9つの領域が示されている。またこれを扇

状に貫くソーシャルワーカーのキャリアの段階として、① Entry Qualification Program (資格付与プログラムへの入学)、② Assessed & Supported Year in Employment (新しく雇用され、雇用主に評価され、支援される時期)、③ Social Worker、④ Experienced Social Worker、⑤ Advanced Social Work Practitioner /Manager/ Educator、⑥ Principal Social Worker /Strategic Educator / Strategic manager の6段階が設定されている。

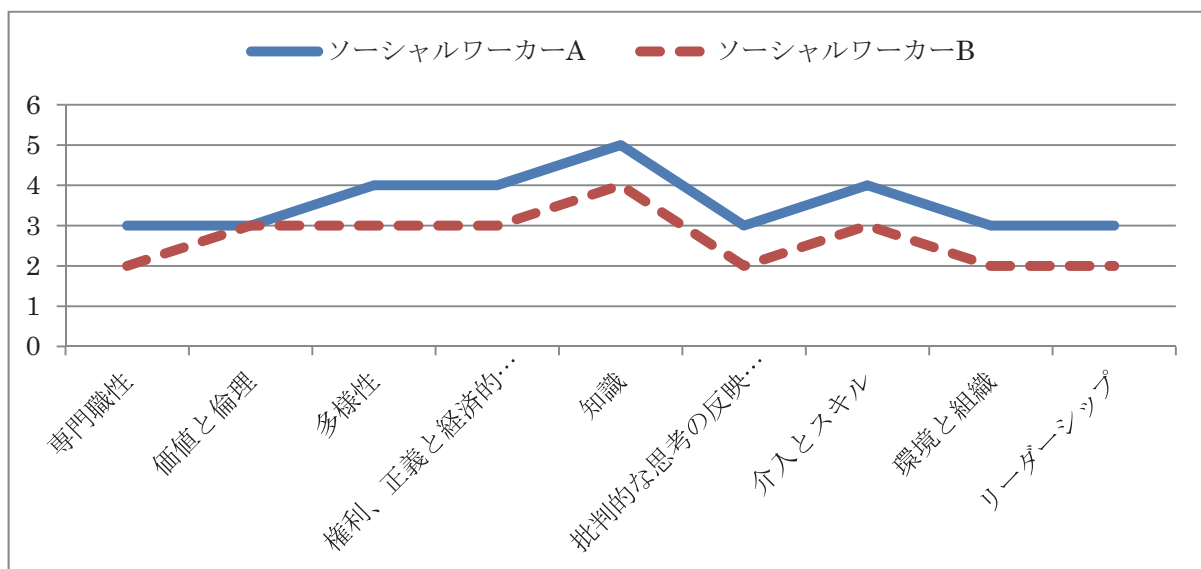
Bogg と Challis (2016) はこれを ① Student Level ② The first year in practice level ③ Social worker Level ④ Experienced Level ⑤ Advanced level ⑥ Strategic level の6段階のレベルに読みかえてマッピングすることで、視覚的にキャリアレベルを捉えることが可能なことを示している。(図2)

また PCF の枠組みでは、①ソーシャルワーカーの教育者、②上位のソーシャルワーク実践者、③ソーシャルワークの管理者としての3領域のキャリア形成がパスとして設定されている。(表3)



TCSW[The College of Social Work](2012) *Assessing Practice Using the Professional Capabilities Framework* より 筆者作成

(図1) TCSW による「ソーシャルワーカーの専門能力の枠組み」



※ D.Bogg & M Challis (2016)の記述を参考に筆者作成

(図2) PCF による個別プロフィールのマッピング

(表3) 3領域のキャリア・パス

TCSW[The College of Social Work](2012) *Assessing Practice Using the Professional Capabilities Framework* より 筆者作成

① Professional social work educators (教育者)	・ 他者の学びと発達をファシリテートする
	・ 教育と実践の関係を調整する
	・ 研究に貢献し、教育を実践し、発達に働きかける

② Advanced social work practitioners (実践者)	・模範的と認められるような実践，リーダーシップを発揮し，賢明に実践する
	・実践を改善するための建設的な挑戦をし，革新を促す。
	・洗練された批判的思考を持ち，モデルやエビデンスに基づく実践を行う
③ Social work manager (組織管理者)	・効果的なサービスが提供され，成果が得られるようにチームを管理する
	・活動を管理し，質を担保し，資源や資金を管理する
	・支援の開発や政策の発展に貢献する

Ⅳ ポートフォリオの作成支援ワークショップ試案

1 ワークショップの計画と準備

ポートフォリオの作成方法は，独自に作成する方法やワークショップなどの効果的なグループワークを用いて行う方法などがあるが，本論では「ポートフォリオ作成ワークショップ」と呼ばれる方法を取り上げる。ポートフォリオの作成は，個人の履歴や専門職哲学に触れるものであり，ワークショップ開催にあたっては，守秘義務や所属組織の承認など倫理的な配慮が重要になる。参加契約書などの準備や倫理審査などを経ての開催が望まれる。作成にあたっては，作成者自身による資料の収集が必要になる。作成者についての

教育，活動実践，研修などの履歴がわかるもの，実践・教育，研究，組織管理などの領域での自身の業績がわかるもの，自身で作成したツールなどのポートフォリオの証拠や資料となるもの期日をまでに集めて持参するように指示しなければならない。（表4-1）作成者は，それぞれパソコンを使ってポートフォリオを文章化し，編纂するので，参加者分のパーソナル・コンピューターと作業スペースの準備が必要になる。また，参加者が，自らのポートフォリオについてプレゼンテーションを行う際の機材が必要となる。そして印字された文書や資料を綴るためのバインダーとデータを保管するための媒体を準備する。⁷

事前課題
<ul style="list-style-type: none"> ・ワークショップ主催者より、プロフェッショナル・ポートフォリオ作成希望者に対して、事前課題が与えられる ・自身の教育、活動実践、研修などの履歴がわかるもの、自身の業績がわかるもの（実践・教育、研究、組織管理）、自身で作成したツールなどをワークショップまでに集めて持参するように指示する。

（表4-1）「プロフェッショナル・ポートフォリオ作成ワークショップ」のプログラムの一例
＜ワークショップの事前課題＞

2 ワークショップのプログラム案

これまでの知見をもとに，ソーシャルワーカーの「プロフェッショナル・ポートフォリオ作成ワークショップ」プログラムの試案を（表4-1,2,3,4）に示す。2日間のスケジュールを想定し，先に示した「ソーシャルワーク・プロフェッショナル・ポートフォリオ＜井上案＞」（表2）を執筆および編纂する内容となっている。（表4-2,4）ポートフォリオ執筆の伴奏者として，

自らのポートフォリオ作成経験のあるメンター（指導者）が，2-3名の作成者を担当できるように配置し，個別性を重視しながら作成を支援する。オリエンテーションと講義に続き，「メンターとの面接」と「執筆」を繰り返す形で，ポートフォリオを完成させていく。1日目の終了後に，課題として，その日に完成したところまでのポートフォリオ（未完成版）をメンターに提出させる。（表4-3）翌日までに，メンターは，提出さ

れたポートフォリオを添削し、作成者にフィードバックする。2日目の最後に参加者が全体に自身のポートフォリオの概要のプレゼンテーションを行いワークショップは終了となる。

(表4-2)「プロフェッショナル・ポートフォリオ作成ワークショップ」のプログラムの一例
＜1日目＞

1日目	項目	内容
午前	・自己紹介 ・アイスブレイク	参加者の目的や動機などの確認
	・ポートフォリオについての説明 (全体・講義)	ワークショップの手法やポートフォリオについての解説
	・グループ(2-3名)編成 ・担当メンターからの講義	担当メンターが、グループに対して、自分が作成したポートフォリオを示しながら、作成方法について講義を行う
	・ポートフォリオ作成開始	各自スペースが与えられ、作成者は自身のポートフォリオの作成を開始する
	・メンターとの個別面接のセッション(1)	作成者は、作成作業中にメンターに呼ばれ、別室でメンターとの面接を行う。メンターは、作成者の疑問などに答え、作成を支援する。
休憩		
午後	・ポートフォリオについての講義 (全体)	午前中のメンターとの面接などの様子から、作成者の疑問などを全体にフィードバック共有する
	・ポートフォリオ作成継続	ポートフォリオを作成する
	・メンターとの個別面接のセッション(2)	メンターとの個別面接。メンターは作成者の内省的な気づきに肯定的なフィードバックを行う
	・ポートフォリオ作成継続	ポートフォリオを作成する
	1日目クロージング	1日目のフィードバックを行う

（表４－３）「プロフェッショナル・ポートフォリオ作成ワークショップ」のプログラムの一例
 ＜１日目終了時の課題＞

課題
・１日目の課題として、本日中に作成途中のポートフォリオを、メンター宛にメールなどで提出することが課題として作成者に課される
・メンターは、提出されたポートフォリオを読み、必要な指摘や軌道修正を行う準備をする

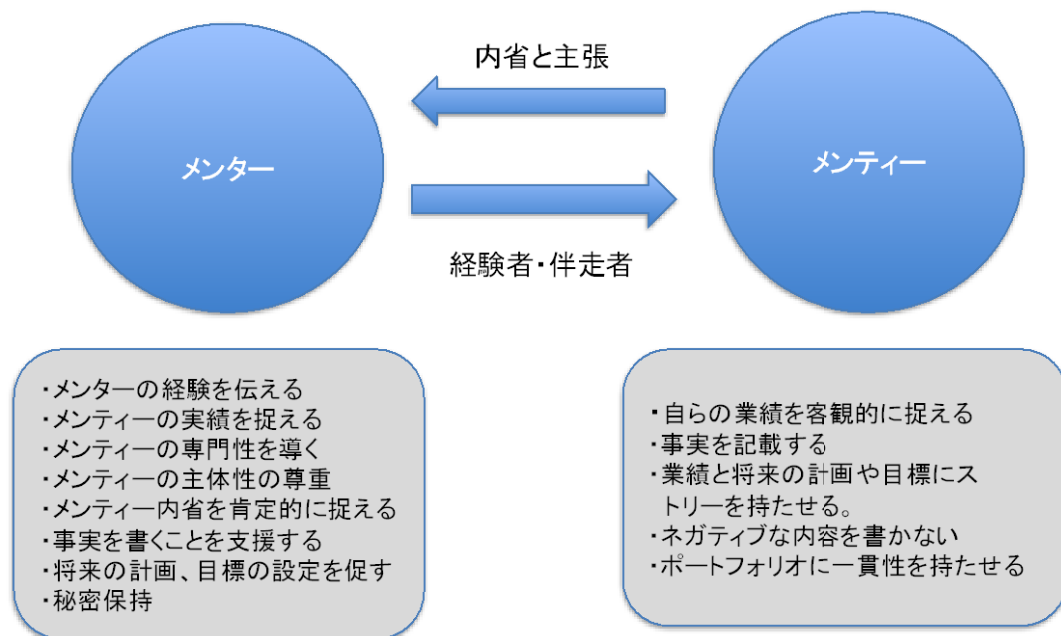
（表４－４）「プロフェッショナル・ポートフォリオ作成ワークショップ」のプログラムの一例
 ＜２日目のプログラム＞

２日目	項目	内容
午前	・ポートフォリオについての講義（全体）	前日の作成状況から、全体にフィードバックを行う
	・ポートフォリオ作成継続	ポートフォリオを作成する
	・メンターとの個別面接のセッション（３）	メンターとの個別面接。メンターは、ポートフォリオの完成に向けて作成者を支援する
	・ポートフォリオ作成継続	ポートフォリオを作成する
休憩		
午後	・作成者のポートフォリオ発表へ向けてのオリエンテーション	作成者は、作成したポートフォリオを全体にプレゼンテーションすることが伝えられる
	・ポートフォリオ作成まとめ	ポートフォリオを完成させ、全体発表用の１枚から２枚のパワーポイントプレゼンテーションを作成する
	・全体発表	作成者は、全体に作成したポートフォリオについてのプレゼンテーションを行う
	・全体クロージング	作成者への労いとともに、ポートフォリオの更新や活用方法についてオリエンテーションを行う

3 メンタリングの重要性

プロフェッショナル・ポートフォリオは、「メンター」と呼ばれる既にポートフォリオの作成経験のある者と共に作成することが望ましいとされる。これに対し、指導を受ける作成者を「メンティー」という。メンターは、作成者に、作成者が安心して集中できる環境とサポートイブなフィードバックを与える。メンターは、①事実を記載し、証拠となる成果物を綴ること、②作成者の専門性にこだわること、③作成者の達成目標と各項目に関連性を持たせること、④書くことやポートフォリオを編纂することで作成者が得る気

づきに関心を寄せることなどをサポートする。メンターは、評価者や指導者などの役割を取らず、メンティーである作成者に対して伴走者の役割を取る。⁸メンターは、適時作成者と面談を行い作成者の疑問に答え、自ら作成したポートフォリオを例に示すなどして、ポートフォリオ作成の意義、目的に立ち返り、必要であれば軌道修正を行う。ポートフォリオ作成中に作成者の内省が進むことも生じるので、メンターは作成者の「気づき」に肯定的なフィードバックを提供しながら、作成を支援する。(図3)



(図3) ポートフォリオ作成におけるメンターとメンティーの役割・機能

V まとめと今後の課題

ポートフォリオは、学習者や専門職としての成長を望む当事者を志向した学習、キャリア形成の支援ツールである。学習や実践の経験を記述化し、省察し、意味づけをすることによって、次なる学習のステップや新たな専門職としての力量形成へ向かうサイクルを形成することを助けている。また、自己の潜在的な能力を発見することにも貢献することができる。ポートフォリオの研究者や実践者は、専門職として生涯学ぶ姿勢を維持

することが専門職の責任を果たそうとする行為の一つであると指摘する。(Counoyer & Stanley : 2002) 自らの内発的動機づけや基準に沿って、自らの学習履歴を検討し、次の学びを導き出していくことの繰り返しの中で、主体的な自己育成の力が増して、自己肯定感や有用感を持つことへとつながる。ポートフォリオの作成は1回だけに終わらせるのではなく、継続的にポートフォリオを更新していくことが望まれる。ポートフォリオのサイクル更新・継続型の活用を促すためには、ポー

トフォリオが今ひとつ社会的認知を得て、所属機関での職能評価、発展的な転職活動や上級職に進むための資料として活用されることが望まれる。今回のワークショップの試案を見ても、ポートフォリオの作成には、大きな労力や時間が必要になる。作成意欲の減退を避けるためにも、ポートフォリオ活用に社会的評価を与え、社会の中での流通性をもたせていくことが必要になる。

注

¹ 医療・看護の領域では、英国における活用例が数多く紹介されている。医学教育終了後の卒業試験にポートフォリオが組み込まれている事例や看護の卒後教育（post-registration education and practice）の評価の一つにポートフォリオ評価が導入されている事例などが挙げられている。

² 家庭医学の専門医師を養成する一般社団法人日本プライマリケア連合学会では、家庭医療研修医の過程において、自身の経験した事例について、詳細なもの18事例、簡易なもの20事例の実践ポートフォリオの提出を求めている。このポートフォリオは、家庭医に必要な能力について考察し、自分の実践について「省察しながら成長する大切な記録」と説明されている。そして専門医認定審査においてもポートフォリオの提出が求められる。

³ 平成20年に出された文部科学省中央教育審議会大学分科会制度・教育部会の取りまとめ文書である「学士過程教育の構築に向けて（審議のまとめ）」では、P39にポートフォリオについて「大学教員による教育業績記録ファイル」としてこれを「教員の専門性の明確化と評価体制の確立」に必要なものとしてわが国では、未普及であるが、今後導入が期待されるものとして紹介されている。

⁴ 田中らによる本報告では、参加者は、ポートフォリオの作成経験によって「成長過程を振り返る準

備性が高まる」段階、「ひとりの保健師として振り返りに専心する」段階、「管理期の自分に立ち返って捉え直す」段階の3段階で変化し、専門職としての成長を実感し、成長過程が構造化され、「自ら貫いてきた活動理念」などに新たな意味を見出すことにつながったとされている。

⁵ https://www.nyack.edu/files/SocialWork_SeniorPortfolioHandbook.pdf（平成28年9月閲覧確認）

Nyack College Department of Social Work Professional Portfolio Handbook として冊子となったものがPDF形式で公開されている。本論文の項目についての訳は筆者。

⁶ ソーシャルワーカーの職能団体である英国ソーシャルワーカー協会（BASW）が中心となり、ソーシャルワーカーの社会的機能を開発、向上させるべく組織された。2011年に活動を始めている。

⁷ 作成中、そしてワークショップ終了後も、ポートフォリオは更新されるのであり、リライト可能な媒体であることが望ましい。

⁸ 筆者はプロフェッショナル・ポートフォリオの作成にあたって、愛媛大学で行われたワークショップに参加した。ワークショップでは、スーパーバイザーの指導のもと3人の作成者に対して1人のメンターが割り当てられ、作成の支援を行う方法が取られていた。

文献

- B.R. Cournoyer & M.J.Stanley (2002) The Social Work Portfolio Planning, Assessing, and Documenting Lifelong Learning in a Dynamic Profession BROOKS/COLE
- D.Bogg & M.Challis (2016) Evidencing CPD A Guide to Building Your Social Work Portfolio Second Ed. Critical Publishing

- 加藤真紀・吾郷ゆかり（2005）「看護教育におけるポートフォリオ活用の文献展望」『島根県立看護短期大学紀要』（11）99-107
- 日本プライマリ・ケア連合学会 プログラム運営・FD 委員会編（2014）『家庭医療後期研修医研修手帳（第1版）』一般社団法人日本プライマリ・ケア連合学会
- エズメ・グロワード 著（1999）『教師と子どものポートフォリオ評価』 論創社
- B.D シャクリー Nハーバー 著（1997）『ポートフォリオをデザインする－教育評価への新しい挑戦』 田中耕治 訳（2001）ミネルヴァ書房
- 鈴木敏恵（2005）「コンピテンシー手法による目標達成 成功の秘訣はポートフォリオとコーチング 面接を成功させるポートフォリオの作り方」『看護展望』（30）4, 408-410
- 正木治恵（2001）「生涯教育とポートフォリオの活用」『看護技術』（47）7 101-103
- 田中美延里ほか（2014）「ポートフォリオ作成支援によって管理期保健師に生じた変化－キャリア開発の試み－」『日本地域看護学会誌』（16）3
- 古川隆司（2008）「ポートフォリオによる社会福祉援助技術演習の展開」『皇學館大学社会福祉学会 皇學館大学社会福祉論集』 10 53-60
- 栗山隆（2009）「児童養護施設のグループワーク実践にデジタルポートフォリオを導入する試み」『北星論集』 46 73-87